

А. В. Дмитриев¹,
Г. А. Пядухов²

ДЕСТРУКЦИИ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ И КОНФЛИКТОГЕННОСТЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ МИГРАНТОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Нарушить хрупкое равновесие российского социума могут различные факторы, в том числе дегуманизация трудовых отношений и обострение противоречия между общественной потребностью в первоочередном трудоустройстве безработных граждан России и сложившейся практикой игнорирования этой потребности работодателями, предпочитающими нанимать иностранных работников. Развивается этот процесс на фоне глубоких деструкций правовой культуры, распространения теневых практик (дискриминация, принудительный труд, обман, нелегальный статус, изоляция, формы работы, сходные с торговлей людьми, и др.). Наблюдается устойчивый рост напряженности и конфликтности взаимодействий между трудящимися-мигрантами и российскими работодателями. Проявляется это, во-первых, в тенденции пренебрежения работодателями правовыми практиками разрешения конфликтов и в институализации неправовых, криминальных практик.

Во-вторых, в росте протестных выступлений легальных, нелегальных мигрантов, в их стремлении к различным формам самоорганизации и разрешению конфликтов через попытки организации неформальных переговоров с работодателями, а также привлечение посредников из правозащитных организаций и руководителей местных национально-культурных объединений, созданных этническими соотечественниками — гражданами России.

Третья тенденция отражает попытки использования легальными мигрантами законодательно регламентированных методов и процедур регулирования конфликтов, обращения за помощью в контрольно-надзорные органы субъектов РФ и в консульские учреждения и посольства стран происхождения мигрантов, расположенных в России. Подкрепляется эта тенденция инициативами общественных организаций по созданию системы учета злоупотреблений работодателей, по защите интересов мигрантов в судах и иных инстанциях. Предпринимаются попытки создания профессиональных союзов иностранных работников.

Прослеживается также тенденция латентизации конфликтов, инициированная нередко стремлением работодателей выстраивать с трудящимися-мигрантами патерналистские отношения, создающие иллюзию общей заинтересованности в деле, что позволяет смещать конфликты вглубь, минимизировать риски развития открытых форм.

Несмотря на разнообразие тенденций, конфликты чаще всего улаживаются по жесткой схеме: работодатель предлагает мигрантам альтернативу — принять его условия без каких-либо обсуждений, либо быть уволенными. То есть доминирует принудительно-силовое подавление и «закрытие» конфликта. Подобная позиция предопределена не только правовым нигилизмом, но и гипертрофированным пониманием работодателями права частной собственности на принадлежащие им средства производства и автоматическим переносом этого права на трудящихся-мигрантов, которых они рассматривают как оплаченный безропотный придаток этих средств, всецело зависящий от воли хозяина и позволяющий получать сверхприбыли.

Высокий конфликтный потенциал взаимодействия мигрантов с работодателями порождает еще одно явление. При всей добровольной зависимости от работодателя и внешней сдержанности, мигранты остаются критически мыслящими людьми, которые осознают, видят и чувствуют тот предел эксплуатации работодателем, за которым они не только могут потерять себя как личности, но и потерять здоровье, быть лишенными сколько-нибудь достойного денежного вознаграждения. Осознание этого предела предопределяет потенциальную готовность к самым крайним формам защиты своих прав и к конфликтам с весьма прямолинейным пониманием возможностей, предусмотренных частью 2 статьи 45 Конституции РФ: «каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом». В полной мере это относится к легальным и нелегальным мигрантам. В подобной обстановке они, естественно, не будут питать уважения и теплых чувств к российским работодателям, а порой и к России в целом, ассоциируя с ней пережитые лишения. Братского капитализма, как известно, не бывает.

Деструкции правовой культуры отчетливо проявляются в отсутствии сколько-нибудь общих представлений у мигрантов и работодателей о правовых механизмах регулирования трудовых конфликтов. Обе стороны имеют об этом, как правило, полярно различающиеся представления и тем самым лишаются возможности в адекватной форме представлять свои интересы и вырабатывать взаимоприемлемые решения.

¹ Член-корреспондент РАН, руководитель Центра конфликтологии Отделения общественных наук РАН, доктор философских наук, профессор. Автор более 250 научных публикаций, в т. ч. книг: «Общая социология», «Социальный конфликт: общее и особенное», «Конфликты миграции», «Юг России: конфликтное измерение», «Мигранты в новой среде: практики взаимодействия». Главный редактор журнала «Социология образования». Лауреат премии им. М. М. Ковалевского Российской академии наук.

² Старший научный сотрудник Пензенского государственного университета архитектуры и строительства, кандидат исторических наук. Автор и соавтор монографий: «Этнические группы мигрантов: тенденция притока, стратегии поведения», «Нелегальная иммиграция: риски и опасности», «Миграция: конфликт, безопасность, сотрудничество», «Мигранты в новой среде: практики взаимодействия» и др.

Вероятность дальнейшего роста злоупотреблений мотивируется и отсутствием внятного правового регулирования трудовых отношений между работодателями и мигрантами. Многие нормы законодательства, призванные решать эту проблему, рассыпаны по различным правовым актам и отраслям, часть из них устарела. В Трудовом кодексе РФ их попросту нет. Поэтому представляется обоснованным предложение ученых Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации о целесообразности принятия отдельного федерального закона, предметом которого будет являться исключительно правовое регулирование привлечения и использования иностранной рабочей силы на территории Российской Федерации как самостоятельной категории мигрантов.

Не менее важной задачей является принятие антидемпингового законодательства, которое ограничило бы произвол работодателей в вопросах оплаты труда и трудоустройства иностранных работников и граждан России. Однако этот вопрос буквально «топится» на разных уровнях.

Ограничению произвола работодателей способствовало бы проведение экспертизы текстов нормативно-правовых актов, регулирующих приток, пребывание и деятельность иностранных работников в России на предмет наличия в них положений, создающих в той или иной форме предпосылки для их произвольной трактовки и, следовательно, для развития коррупции.

Целесообразно также проведение экспертизы конфликтногенных последствий действующего миграционного законодательства и проектов соответствующих нормативных правовых актов, обсуждаемых в Государственной Думе РФ.

Подчеркнем, что вышеотмеченные меры принесут должный эффект лишь при тесной взаимосвязи с решением другой проблемы, связанной с реализацией права граждан Российской Федерации на приоритетное трудоустройство. До настоящего времени в нормативных правовых актах не прописан детально механизм и гарантии реализации данного права. Действующие административные процедуры противоречивы и легко обходятся работодателями, предпочитающими нанимать иностранных работников. Отсутствует в нормативных актах и положение о санкциях за игнорирование работодателями конституционного права граждан России на труд и за ущерб, который они причиняют подобными действиями.

Преодолеть сложившуюся ситуацию, минимизировать риски деструктивных конфликтов и повернуть работодателей к цивилизованным практикам взаимодействия с трудящимися-мигрантами, равно как и с работниками из числа граждан России, под силу только государству. Однако без инициативы институтов гражданского общества, без углубленного исследования назревших проблем и формирования соответствующего общественного мнения их решение будет затруднено.